

Leseprobe aus Dahlheimer, Geiger und Faas, Berufliche Anerkennung
im System der institutionellen Kindertagesbetreuung,
ISBN 978-3-7799-7120-7 © 2023 Beltz Juventa
in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-7120-7](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-7120-7)

Inhalt

Vorwort <i>Simone Töpfer</i>	7
Qualifizierung im Kontext von Migration, Zuwanderung und beruflicher Anerkennung im System der institutionellen Kindertagesbetreuung – Eine Einleitung <i>Sabrina Dahlheimer, Steffen Geiger und Stefan Faas</i>	9
Teil I: Das Programm „Vielfalt willkommen“: Evaluation, Befunde und Einordnung	
Das Programm „Vielfalt willkommen“ als institutioneller Rahmen beruflicher Anerkennung – Konzept und Evaluation <i>Sabrina Dahlheimer, Christine von Guillaume, Steffen Geiger und Stefan Faas</i>	16
Bedingungen beruflicher Anerkennung für das Handlungsfeld der Kindertagesbetreuung in Deutschland <i>Steffen Geiger und Stefan Faas</i>	35
Berufliche Anerkennung als Ausgangspunkt individuellen Lernens Auswertung des Projekts „Vielfalt willkommen“ aus Teilnehmer:innenperspektive <i>Sabrina Dahlheimer und Christine v. Guillaume</i>	59
Teil II: Erziehungswissenschaftliche Reflexionen und Weiterführungen	
Berufliche Anerkennung im Spiegel von Wissen, Handeln, biografischer Erfahrung und Sozialität <i>Stefan Faas und Nadja Lindenlaub</i>	88
International vergleichende Forschung zur beruflichen Anerkennung Befunde und Potenziale <i>Steffen Geiger und Rainer Treptow</i>	112
Berufliche Anerkennung als Ausgangspunkt organisationalen Lernens <i>Nicola Röhrs und Bernhard Schmidt-Hertha</i>	131
Die Autor:innen	149

Qualifizierung im Kontext von Migration, Zuwanderung und beruflicher Anerkennung im System der institutionellen Kindertagesbetreuung

Eine Einleitung

Sabrina Dahlheimer, Steffen Geiger und Stefan Faas

Migration und Zuwanderung werden in den letzten Jahren zunehmend mit Fragen beruflicher Integration verknüpft. In politischen, sozial- und bildungswissenschaftlichen Auseinandersetzungen richtet sich dabei der Blick insbesondere auf strukturelle Benachteiligungen von Personen mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungs- bzw. Beschäftigungssystem, die in spezifischer Weise im Kontext der Berufseinmündung zum Tragen kommen (vgl. Kalter/Granato 2018; El-Mafaalani 2017; Esser 2013). Vor dem Hintergrund, dass der Bevölkerungsanteil an Menschen mit Migrationshintergrund zunehmend steigt, verweist dies auf eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung: Denn in Einwanderungsgesellschaften ist nur dann von einer positiven sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung auszugehen, wenn Zuwander:innen im Arbeits- und Bildungssektor die gleichen Chancen haben wie nicht Nicht-Zuwanderer:innen, d. h., wenn sie die gleichen Möglichkeiten zur Qualifikation haben und sich umfangreich beruflich und gesellschaftlich beteiligen können (vgl. Bade 2011; Mergener 2018). Lösungsansätze zur Frage, wie sich strukturelle Benachteiligungen abbauen lassen, sind damit von spezifischer Relevanz, nicht zuletzt im Kontext der Integration qualifizierter Zuwanderer:innen in den Arbeitsmarkt. Dabei wird letztere auch immer wieder als vielversprechende Möglichkeit im Zusammenhang mit der Lösung von bestehenden und prognostizierten Fachkräftengpässen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland aufgegriffen und diskutiert. Gleichzeitig befindet sich das Feld der sogenannten „arbeitsmarktbezogenen Zuwanderung“ durch politische und gesetzliche Entwicklungen in einem steten Wandel (vgl. z. B. BMBF o. J.) Auch im Bereich der Kindertagesbetreuung hat der Fachkräftemangel aktuell ein nie dagewesenes Ausmaß erreicht; und es ist weiter von einem ansteigenden Bedarf an Mitarbeiter:innen in der Kindertagesbetreuung auszugehen (vgl. Schilling/Kopp 2018; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021). Arbeitgeber:innen, die offene Stellen mit Fachkräften aus anderen Ländern und mit ausländischen Abschlüssen besetzen, leisten von daher einen entscheidenden Bei-

trag zur Arbeitsmarktintegration als auch zum Abbau des Fachkräftemangels. Gleichzeitig ist aber zu berücksichtigen, dass sich im Bereich der frühkindlichen Erziehung und Bildung im Kontext von Migration und Zuwanderung spezifische fachliche Anforderungen stellen. Dabei geht es u. a. darum, konstruktiv mit Diversität umzugehen, kulturelle Vielfalt als Chance für die Gestaltung kindlicher Bildungsprozesse zu nutzen, den Spracherwerb bzw. Zweitspracherwerb zu unterstützen und auf dieser Basis die Integration von Kindern in das Bildungssystem und die Gesellschaft zu fördern (vgl. Faas et al. 2016). Zum Teil wird erwartet, dass Fachkräfte mit eigenem Migrationshintergrund hierzu einen besonderen Beitrag leisten können (vgl. Akbaş/Leiprecht 2015). Inwiefern solche Hoffnungen berechtigt sind, kann nur auf Basis einschlägiger empirischer Untersuchungen und Befunde eingeschätzt werden. Aktuell liegen solche aber nur eingeschränkt vor (vgl. Faas/Geiger 2020).

Die skizzierten Erwartungen und Annahmen, verbunden mit Fragen nach der Verbesserung des Fachkräfteangebots in Kindertageseinrichtungen, werden aktuell in fachwissenschaftlichen und fachpolitischen Auseinandersetzungen vor allem mit Blick auf die berufliche Anerkennung von im Ausland erworbenen pädagogischen Qualifikationen diskutiert. Personen mit Migrationshintergrund, die sich für den Erzieher:innenberuf interessieren und in ihrem Herkunftsland eine pädagogische Qualifizierung erworben haben, sollen sehr viel stärker als bisher als Fachkräfte für den Elementarbereich gewonnen werden (vgl. Friederich/Schneider 2020; Geiger/Faas 2019). Das Programm „Vielfalt willkommen – Internationales Fachpersonal für Kindertageseinrichtungen“, das die Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH zur Weiterbildung von zugewanderten Fachkräften und zur begleitenden Unterstützung der Teamentwicklung in Kitas realisiert hat, setzt hier an. Es richtet sich an pädagogische Fachkräfte mit einem im Ausland erworbenen pädagogischen Berufsabschluss, die eine Gleichwertigkeitsanerkennung in Bezug auf den Referenzberuf Erzieher:in anstreben. Durch die gezielte sprachliche und fachliche Weiterqualifizierung der zugewanderten Fachkräfte sowie die Anregung unterstützender Organisationsentwicklungsprozesse in den teilnehmenden Kindertageseinrichtungen sollen die erforderlichen Rahmenbedingungen für die berufliche Integration und die diversitätsbezogene Weiterentwicklung frühkindlicher Erziehung und Bildung bereitgestellt werden. Mit Blick auf die Frage nach der Wirksamkeit solcher Anstrengungen ist von großer Bedeutung, dass das Programm „Vielfalt willkommen“ von Anfang an umfangreich wissenschaftlich begleitet und evaluiert wurde.

Der vorliegende Band setzt hier an und erörtert, ausgehend vom Programm „Vielfalt willkommen“ und seiner Evaluation, das Thema berufliche Anerkennung im System der institutionellen Kindertagesbetreuung und vertieft dieses forschungs- und theoriebasiert. Die einzelnen Beiträge ordnen sich dabei zwei Themenblöcken zu: zum einen der Beschreibung des Programms und seiner

Evaluation, zum anderen der erziehungswissenschaftlichen Reflexion und Weiterführung.

Der erste Teil des vorliegenden Bandes widmet sich dem Programm „Vielfalt willkommen.“ *Sabrina Dahlheimer, Christine von Guillaume, Steffen Geiger und Stefan Faas* stellen zunächst den konzeptionellen Rahmen und das Evaluationsdesign des Programms dar, das auf eine sprachliche und fachliche Weiterqualifizierung von Fachkräften mit einem im Ausland erworbenen pädagogischen Abschluss für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen sowie die begleitende Unterstützung der teilnehmenden Kindertageseinrichtungen bei der prozessorientierten Team- und Organisationsentwicklung zielt. Die in dem Beitrag beschriebene Evaluation fokussierte im Rahmen eines Prä-Post-Vergleichs auf die Klärung, inwiefern diese Ansprüche im Programmverlauf umgesetzt werden konnten und welche Chancen, Herausforderungen und Wirkungen – auf der Subjekt-, Mikro- und Mesoebene – mit der Programmteilnahme zu verbinden sind. Auf dieser Basis schließt der Beitrag mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Programms.

Der Artikel von *Steffen Geiger* und *Stefan Faas* untersucht die rechtliche Rahmung sowie das institutionelle und behördliche Verfahren der Anerkennung internationaler Abschlüsse in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung des Berufs der Erzieher:in. Der Blick wird dabei auf die Logik des Anerkennungsverfahrens sowie damit einhergehende Barrieren gerichtet. Dazu erfolgt zunächst eine begriffliche Annäherung an das Konzept der beruflichen Anerkennung, bevor auf das methodische Vorgehen und die Rekonstruktion der migrationspolitischen Voraussetzungen und Bedingungen der beruflichen Anerkennung eingegangen wird. Es zeigt sich einerseits, dass die Teilhabe am Arbeitsmarkt insbesondere entlang der Differenzlinien Herkunft bzw. Staatsangehörigkeit und Qualifikation geregelt ist. Andererseits wird deutlich, dass neben heterogenen Strukturen des Anerkennungsverfahrens der Beruf der Erzieher:in selbst als ein Hindernis bei der Anerkennung zu betrachten ist – nicht zuletzt vor dem Hintergrund unterschiedlicher Ausbildungswege in anderen Ländern.

Die Thematik der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse ist nicht nur im institutionellen und organisationalen Kontext, sondern ebenso aus dem Blickwinkel der einzelnen Betroffenen zu betrachten. Die subjektiven Perspektiven sind dabei durchaus individuell und heterogen, weisen jedoch hinsichtlich einiger Aspekte auch Gemeinsamkeiten auf. Im Beitrag von *Sabrina Dahlheimer* und *Christine von Guillaume* rückt daher die Akteur:innenperspektive stärker in den Blick und beleuchtet die individuellen Wahrnehmungen und Einschätzungen der Teilnehmer:innen des evaluierten Programmes „Vielfalt willkommen“ zur Anerkennung internationaler Abschlüsse und kontrastiert diese mit fachwissenschaftlichen Diskursen.

Der zweite Teil des Bandes befasst sich auf verschiedene Weise mit erziehungswissenschaftlichen Reflexionen und Weiterführungen der Anerkennungs-

thematik im frühpädagogischen Kontext. Hierbei werden nicht nur unterschiedliche Wissensfacetten im Kontext beruflicher Anerkennung entfaltet, sondern auch eine Einbettung in verschiedene globale Entwicklungen und organisations-theoretische Perspektiven vorgenommen. Im Zuge dieser Betrachtungen werden nicht nur wissenschaftstheoretisch und international-vergleichende Perspektiven zugrunde gelegt, sondern Zuwanderung und berufliche Anerkennung auch als Ausgangspunkte organisationalen Lernens verortet und diskutiert. Der Beitrag von *Stefan Faas* und *Nadja Lindenlaub* beleuchtet zunächst in wissenschaftstheoretischer Perspektive verschiedene Dimensionen und Aspekte der Organisation bzw. Neuorganisation frühpädagogischen Professionswissens im Kontext von Zuwanderung und beruflicher Anerkennung. Er nimmt dabei Bezug auf Ergebnisse der Evaluation des Programms „Vielfalt willkommen“. Auf Basis der Unterscheidung von allgemeinem und individuellem Wissen werden die Organisation und Neuorganisation von Wissen als Vermittlungsaufgabe zwischen Theorie, Praxis, Erfahrung und Sozialität gefasst. Vor dem Hintergrund eines eingeführten Modells zur Differenzierung unterschiedlicher Wissensformen richtet sich der Blick neben den Entstehungs- bzw. Erwerbskontexten auf Aspekte der Explizitheit und Implizitheit von Wissen. Abschließend wird resümiert, wie der Prozess der (Neu-)Organisation professionellen Wissens unterstützt werden kann.

Steffen Geiger und *Rainer Treptow* greifen ebenso Ergebnisse aus dem Projekt „Vielfalt willkommen“ auf und reflektieren sie aus einer international-vergleichenden Perspektive. Dazu wird die berufliche Anerkennung zunächst als ein Gegenstand kontextualisiert, der sich zwischen Internationalität und Nationalstaatlichkeit bewegt. Anschließend werden komparative Studien zur beruflichen Anerkennung hinsichtlich ihrer Vorgehensweise und Befunde beschrieben. Deutlich wird, dass vergleichende Studien zur beruflichen Anerkennung vor allem als System- und Strukturvergleich mit einem besonderen Fokus auf die Verbesserung von Anerkennungssystemen konzeptualisiert sind. In den anschließenden Kapiteln setzt sich der Beitrag mit dieser Vorgehensweise vertiefend auseinander und diskutiert die Funktion des Systemvergleichs sowie deren Reichweite. Darauf aufbauend wird ein Vergleichsrahmen skizziert, mit dem die berufliche Anerkennung breiter und auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen untersucht werden kann.

Nicola Röhrs und *Bernhard Schmidt-Hertha* nehmen in ihrem Beitrag die berufliche Anerkennung aus einer organisationalen Perspektive in den Blick und gehen auf die Möglichkeit und Notwendigkeit ein, Kindertageseinrichtungen in den Prozess der beruflichen Anerkennung einzubinden, um diversitätsbezogene organisationale Lernprozesse anzuregen. Dazu beschreiben sie zunächst allgemein die berufliche Anerkennung und ordnen sie anschließend in den Kontext der Kindertagesbetreuung ein. Daran anknüpfend beleuchtet der Beitrag die Grundlagen des organisationalen Lernens, die für die Qualitätsentwicklung im

Kontext der Kindertagesbetreuung als zentral angesehen werden, bevor reflektiert wird, inwiefern die berufliche Anerkennung auf unterschiedlichen Ebenen – individueller, organisationaler und Systemebene – als Ausgangspunkt von organisationalen Lernprozessen möglich wird und welche Chancen und Herausforderungen hierbei bestehen.

Wir bedanken uns abschließend bei allen Personen, die zum Gelingen der Evaluationsstudie sowie zur Veröffentlichung des Bandes beigetragen haben. Bedanken möchten wir uns zunächst bei der Robert Bosch Stiftung für das entgegengebrachte Vertrauen bei der Durchführung der Evaluation des Projekts; der Dank gilt hier insbesondere Dr. Simone Töpfer und Lisa Zantke. Auch bedanken möchten wir uns bei BBQ, insbesondere bei den beiden (regionalen) Projektleiterinnen Jutta Mpock und Sibylle Sock-Schweitzer für die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit. Darüber hinaus ist allen Teilnehmenden des Programms zu danken, auf deren Aussagen und Einschätzungen die Ergebnisse des ersten Teils dieses Sammelbandes basieren. Dazu gehören nicht nur die Fachkräfte im Anerkennungsverfahren, die an „Vielfalt willkommen“ teilgenommen haben, sondern auch die beteiligten Einrichtungen, Prozessbegleiter:innen und Weiterbildner:innen sowie die Anerkennungsbehörden und die im Projektkontext befragten Expert:innen. Für die Unterstützung bei der Literaturrecherche sowie der Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung im Rahmen der Programmevaluation bedanken wir uns bei unseren studentischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen Alicia Götz, Mona Kuck, Selina Schelian, Marina Schnitt, Verena Seidel und Isabel Trillinger. Ein besonderer Dank gilt Alina Tremel und Mélanie Kremer für die Recherchearbeiten im Rahmen einzelner Beiträge sowie Marie Ströhlein für die umfassende und detaillierte Durchsicht der Beiträge und die Formatierung des Manuskripts. Nicht zuletzt gilt unser Dank dem Verlag Beltz Juventa für die gute Zusammenarbeit und Veröffentlichung des Bandes.

Literatur

- Akbas, Bedia/Leiprecht, Rudolf (2015): Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen. Auf der Suche nach Erklärungen für die geringe Repräsentanz im frühpädagogischen Berufsfeld. Oldenburg: BIS.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Bade, Klaus J. (2011): Migration und Integration in Deutschland: Pragmatismus und Hysterie. In: Runge, Rüdiger/Ueberschär, Ellen (Hrsg.): „... da wird auch dein Herz sein“. Theologie und Glaube, Gesellschaft und Politik, Welt und Umwelt. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus, S. 80–113.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (o. J.): Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten. www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/221130-eckpunkte-feg.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abfrage: 08.12.2022).

- El-Mafaalani, Aladin. (2017). Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.). *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 465–478.
- Esser, Hartmut (2013): Ethnische Bildungsungleichheit und Bildungssysteme: Der Blick in die Bundesländer. In: McElvany, Nele/Gebauer, Miriam M./Bos, Wilfried/Holtappels, Heinz-Günther (Hrsg.): *Jahrbuch der Schulentwicklung*. Band 17. Daten, Beispiele und Perspektiven. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 80–101.
- Faas, Stefan/Dahlheimer, Sabrina/Thiersch, Renate (2016): Bildungsgerechtigkeit – Ziel und Anspruch frühpädagogischer Qualifizierungsprogramme. Vergleichende Evaluation der Programme „Chancen – gleich!“ und „frühstart Rheinland-Pfalz!“. In: *Zeitschrift für Grundschulforschung, Bildung im Elementar- und Primarbereich* 9, H. 1, S. 34–51.
- Faas, Stefan/Geiger, Steffen (2020): Perspektiven auf Anerkennung – Fachkräfte mit einem im Ausland erworbenen Abschluss im System der Kindertagesbetreuung. In: Friederich, Tina/Schneider, Helga (Hrsg.): *Fachkräfte mit ausländischen Studienabschlüssen für Kindertageseinrichtungen. Wie Professionalisierung gelingen kann*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 18–36.
- Friederich, Tina/Schneider, Helga (Hrsg.) (2020): *Fachkräfte mit ausländischen Studienabschlüssen für Kindertageseinrichtungen. Wie Professionalisierung gelingen kann*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Geiger, Steffen/Faas, Stefan (2019): Zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen im Bereich frühkindlicher Erziehung, Bildung und Betreuung. In: *Soziale Passagen* 11, H. 2, S. 285–304.
- Kalter, Frank/Granato, Nadia (2018): Migration und ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin/Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie*. Wiesbaden: Springer VS, S. 355–387.
- Mergener, Alexandra (2018): Zuwanderung in Zeiten von Fachkräfteengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Einflussfaktoren auf die Beschäftigungs- und Rekrutierungschancen ausländischer Fachkräfte aus betrieblicher Perspektive. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Schilling, Matthias/Kopp, Katharina (2018): Fachkräftebedarf und Fachkräftedeckung in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Böllert, Karin (Hrsg.): *Kompodium Kinder- und Jugendhilfe*. Wiesbaden: Springer VS, S. 655–676.

Teil I

Das Programm „Vielfalt willkommen“: Evaluation, Befunde und Einordnung

Das Programm „Vielfalt willkommen“ als institutioneller Rahmen beruflicher Anerkennung

Konzept und Evaluation

Sabrina Dahlheimer, Christine v. Guilleaume,
Steffen Geiger und Stefan Faas

In Wissenschaft, Politik, bei Einrichtungsträgern wie auch in der frühpädagogischen Fachpraxis hat in den letzten Jahren die Frage nach der Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. Dies dokumentieren verschiedene Initiativen und Entwicklungen, nicht zuletzt das im vorliegenden Band vertieft dargestellte und auf der Basis der Evaluation umfassend erörterte Projekt „Vielfalt willkommen – Internationales Fachpersonal für Kindertageseinrichtungen“. Oftmals steht bei solchen Projekten – im Kontext des aktuellen Fachkräftemangels – die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen im Vordergrund, zum Teil werden ganz bewusst Personen mit Migrationshintergrund, die in ihrem Herkunftsland schon eine pädagogische Ausbildung abgeschlossen haben, für die Arbeit in Kindergärten und Krippen angeworben (vgl. Oberhuemer/Schreyer 2017). Als weitere Zielperspektive solcher Initiativen und Maßnahmen ist der Sachverhalt zu nennen, dass gegenwärtig in Kindertageseinrichtungen – im Vergleich zu Kindern bzw. Familien nicht deutscher Herkunft, aber auch in Hinsicht auf die Gesamtbevölkerung – frühpädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert sind (vgl. Fuchs-Rechlin/Strunz 2014). Daran anknüpfend wird mit einer verstärkten Anstellung von nicht deutschen Fachkräften die Hoffnung verbunden, dass diese die pädagogische Arbeit bereichern und zur Steigerung der Qualität beitragen. Besonders in den Fokus rücken dabei die Förderung von Mehrsprachigkeit und die Verbesserung der Zusammenarbeit mit Eltern (vgl. z. B. Friederich 2017). Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Eltern wird erwartet, dass sich durch mehr Fachkräfte mit Migrationshintergrund auch Zugangsbarrieren für Eltern abbauen lassen und die Betreuungsquote von Kindern aus zugewanderten Familien erhöht werden kann (vgl. Akbas/Leiprecht 2015; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017). Inwiefern solche Erwartungen gerechtfertigt und an welche Bedingungen ihre Verwirklichung geknüpft sind, ist kritisch zu hinterfragen (vgl. Faas/Geiger 2020).

Der vorliegende Beitrag greift in Bezug auf das Programm „Vielfalt willkommen – Internationales Fachpersonal für Kindertageseinrichtungen“ entsprechende Fragestellungen auf. Hierzu werden zunächst die Ziele sowie der konzeptionelle Rahmen des Programms beschrieben (Kap. 1) und daran anknüpfend die Evaluation bzw. das Evaluationskonzept wie auch das konkrete methodische Vorgehen vorgestellt (Kap. 2). Im Weitergang folgt die Darstellung zentraler Ergebnisse. Hierzu gehören die erfassten Veränderungen und Wirkungen auf Ebene der Struktur-, Orientierungs- und Prozessqualität (Kap. 3) sowie die Einbindung der Fachkräfte im Anerkennungsverfahren in die pädagogische Arbeit und die Rolle der Prozessbegleitung im Verlauf des Programms (Kap. 4). Der Beitrag schließt mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Programms (Kap. 5).

1 Das Programm „Vielfalt willkommen“ – Konzeptioneller Rahmen

Um Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eine angemessene berufliche Perspektive zu eröffnen, wurde im Jahr 2018 das zunächst als zweijähriges Pilotprojekt angelegte Programm „Vielfalt willkommen – Internationales Fachpersonal für Kindertageseinrichtungen“ von der Robert Bosch Stiftung, in Zusammenarbeit mit BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH, gestartet. Es zielt darauf, Fachkräfte mit einem im Ausland erworbenen pädagogischen Abschluss im Verfahren der beruflichen Anerkennung durch Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen zu stärken, um so dem Fachkräftemangel zu begegnen (vgl. Robert Bosch Stiftung, o. J.). Neben der Verbesserung der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen sowie der Integration ausländischer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt wird mit dieser Strategie auch die Absicht verfolgt, aus pädagogischen Gründen den Anteil an Erzieher:innen mit Migrationshintergrund und muttersprachlichen Kenntnissen zu erhöhen, um auf diesem Weg die pädagogische Praxis diversitätssensibel weiterzuentwickeln. Das Projekt setzt damit an gegenwärtigen gesellschaftlichen Herausforderungen im Kontext von Migration, Zuwanderung und Kindertagesbetreuung an. Hierbei richtet sich „Vielfalt willkommen“ an zugewanderte pädagogische Fachkräfte, die bereits über einen mit dem hiesigen Beruf der Erzieher:in vergleichbaren Berufsabschluss verfügen und eine Gleichwertigkeitsanerkennung anstreben. Den Nachweis der hierfür erforderlichen Berufspraxis erbringen sie während des Projekts in Kindertageseinrichtungen, die sich in diesem Rahmen bereit erklären, eine nach Deutschland zugewanderte pädagogische Fachkraft zunächst als Praktikant:in in ihr Team zu integrieren. Die Durchführung des Projektes „Vielfalt willkommen“ versteht sich dabei als ganzheitliche Qualifizierung und Begleitung, die sich im Wesentlichen in zwei Bereiche gliedert: in eine fachliche und sprachliche Weiterqualifizie-

ungsmaßnahme für zugewanderte Fachkräfte sowie in Maßnahmen der Organisations- und Teamentwicklung für das Personal der beteiligten Kindertageseinrichtungen (vgl. ebd.).

Die fachliche Weiterqualifizierung umfasst insgesamt zehn Fortbildungstage und wurde im evaluierten Projektzeitraum von BBQ sowie externen Referent:innen durchgeführt. Zentrale Gesichtspunkte waren hierbei:

- die Reflexion der eigenen und fremden Kulturgebundenheit,
- das kultursensible und vorurteilsbewusste Beobachten und Dokumentieren,
- die Einführung in und die Auseinandersetzung mit den Strukturen des deutschen Bildungssystems sowie des Orientierungsplans von Baden-Württemberg,
- die Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen,
- die Eröffnung und Wahrnehmung von Partizipationsmöglichkeiten,
- die rechtlichen Rahmenbedingungen für Familien in Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg.

Zudem bestand die Möglichkeit der Teilnahme an einem Deutsch-Sprachkurs sowie der Inanspruchnahme individueller Beratungs- und Unterstützungsangebote (vgl. Robert Bosch Stiftung, o. J.).

Ziel des Programms „Vielfalt willkommen“ ist neben der Weiterqualifizierung des Fachpersonals auch die Weiterentwicklung der Strukturen der teilnehmenden Einrichtungen und der jeweiligen Sozialräume. Dies ist mit Blick auf den interkulturellen Öffnungsprozess von Organisationen als besonders relevant anzusehen (vgl. Fischer 2017). Die Unterstützung der Organisations- und Teamentwicklung in den am Programm teilnehmenden Kindertageseinrichtungen basiert dabei inhaltlich auf einem Konzeptvorschlag von Panesar (2017), an dem sich die operative Umsetzung stark orientiert hat. Die fachliche Begleitung der Einrichtungen erfolgte während der Pilotphase durch Prozessbegleiter:innen. Dieser ging zunächst eine jeweils einrichtungsspezifische Bedarfsanalyse sowie die Bildung von Steuerungsgruppen, denen Mitarbeiterinnen der jeweiligen Kindertageseinrichtung angehörten, voraus. Jene Steuerungsgruppen wurden systematisch in Workshops zu Themen wie der Entwicklung und Umsetzung von Zielsetzungen und Methoden der Selbstevaluation beraten. Die Workshops orientierten sich am Konzept der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung bzw. am Anti-Bias-Approach. Der Fokus lag dabei auf der Förderung von Ich- und Bezugsgruppenidentitäten, Vielfaltserfahrungen und kritischem Denken; auch wurde das Aktivwerden gegen Diskriminierung angeregt. Bestandsaufnahme, Zieldefinition sowie Umsetzung und (Selbst-)Evaluation sind hierbei als zentrale Bestandteile des interkulturell geprägten Öffnungsprozesses anzusehen (vgl. Panesar 2017). Darüber hinaus wurden einrichtungsübergreifende Netzwerke hinsichtlich migrationsspezifischer Themen organisiert (vgl. Robert Bosch Stiftung, o. J.).

Die Einrichtungen, die sich zur Teilnahme bereit erklärt haben, sollten so die Möglichkeit erhalten, die pädagogische Qualität ihrer Arbeit durch Fortbildungen, Praxisbegleitung und die Kooperation mit der Steuerungsgruppe weiterzuentwickeln. Zudem wurde politische Lobbyarbeit betrieben, um die nachhaltige und flächendeckende Aufnahme der Themenkomplexe „vorurteilsbewusste Pädagogik“ und „interkulturelle Sensibilisierung“ in der fachlichen Ausbildung von Pädagogen und Pädagoginnen zu begünstigen (vgl. Panesar 2017).

2 Evaluationskonzept und methodisches Vorgehen

Im Zentrum des Programms „Vielfalt willkommen“ steht die sprachliche und fachliche Weiterqualifizierung von Fachkräften mit einem im Ausland erworbenen pädagogischen Abschluss für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen sowie die begleitende Unterstützung der teilnehmenden Kindertageseinrichtungen bei der prozessorientierten Team- und Organisationsentwicklung (vgl. Kap. 1). Die Evaluation fokussierte vor diesem Hintergrund darauf zu klären, inwiefern diese Ansprüche im Programmverlauf umgesetzt werden konnten und welche Chancen, Herausforderungen und Wirkungen – auf der Subjekt-, Mikro- und Mesoebene – mit der Programmteilnahme verbunden werden können.

Der Großteil der Erhebungen erfolgte auf Basis eines Prä-Post-Designs, d. h. sowohl zu Beginn (Erhebungszeitpunkt t_0) als auch gegen Ende der Pilotphase des Projekts „Vielfalt willkommen“ (Erhebungszeitraum t_2). Die diesem Design zugrundeliegende Annahme ist, dass sich die durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen und die praktische Begleitung der Fachkräfte mit einem im Ausland erworbenen Abschluss ebenso wie die Prozessbegleitung der Team- und Organisationsentwicklung in konsistenten Veränderungen der Einstellungen, Handlungskompetenzen und Verhaltensweisen der Beteiligten niederschlagen (Subjektebene) (vgl. hierzu auch Helmke 2014). Dies wiederum nimmt dann Einfluss auf die Interaktionsprozesse in den Einrichtungen sowie deren Qualität (Mikroebene) und kann auch bestimmte Wirkungen auf der Mesoebene hervorrufen (z. B. in Bezug auf organisationale und institutionelle Bedingungen sowie mögliche sozialräumliche und strukturelle Gegebenheiten). Möglicherweise gehen von solchen Veränderungen dann auch langfristig Impulse für die Veränderung arbeitsmarktrechtlicher Bedingungen und politischer Steuerung des Anerkennungsverfahrens aus. Veränderungen auf der Subjekt-, Mikro- und Mesoebene wurden daher in unterschiedlichen Dimensionen untersucht, wobei die einzelnen Indikatoren vor und nach den Interventionen durch das Programm mit unterschiedlichen Instrumenten längsschnittlich erfasst und summativ beurteilt werden konnten.

Zur Ermittlung programmintendierter Veränderungen wurden alle pädagogischen Fachkräfte zu Beginn (t_0) und gegen Ende (t_2) des Programms zu ihrem

Qualifikationshintergrund und anderen personenbezogenen Daten sowie zu ihren Einschätzungen zu verschiedenen Themen befragt, die inhaltlich im Zusammenhang mit dem Projekt „Vielfalt willkommen“ als wichtig erachtet wurden (Fachkräftefragebogen). Zur detaillierteren Erfassung persönlicher Erfahrungen und Rahmenbedingungen sowie von Einschätzungen zum Programmverlauf wurden mit den teilnehmenden Fachkräften im Anerkennungsverfahren zudem zu Beginn (t_0) und am Ende (t_2) des Programms teilstandardisierte Interviews geführt. Um die konkreten Veränderungen im Bereich des pädagogischen Handelns in die Evaluation einbeziehen zu können, wurden anhand (teil-)standardisierter Aktivitätenlisten zu Beginn (t_0) und am Ende (t_2) des Programms auch die Aktivitäten erfasst, d. h. die pädagogischen und organisationsbezogenen Aktivitäten, welche die Fachkräfte im Anerkennungsverfahren mit Kindern und Eltern direkt oder indirekt in der Woche bzw. dem Monat vor der jeweiligen Befragung durchgeführt haben. Angesprochen sind hier Aspekte, die maßgeblich von den beteiligten Einrichtungsteams bzw. Fachkräften vor Ort zu beeinflussen sind. Die in diesem Zusammenhang übernommenen Aufgaben wurden zudem hinsichtlich der zugewiesenen Verantwortung in unterstützende und eigenständige Tätigkeiten differenziert. Es handelt sich bei diesen drei Verfahren um Erhebungsmethoden, die auf der Subjekt- und Mikroebene selbst wahrgenommene Kompetenzaspekte bzw. den subjektiv wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf erheben (vgl. hierzu auch Fried 2010).

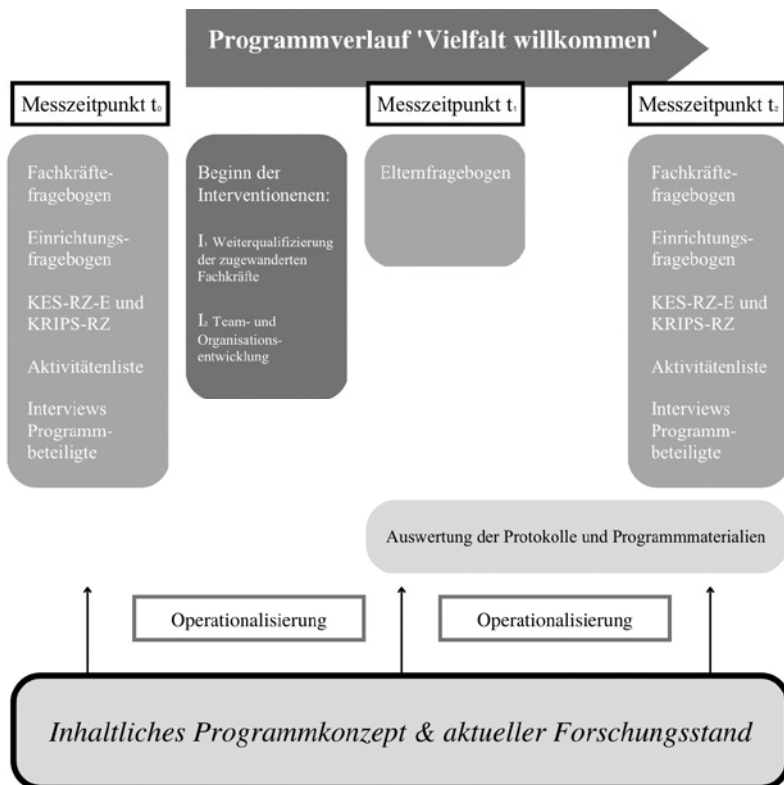
Zusätzlich wurden zur Erfassung der realisierten pädagogischen Qualität bzw. deren Weiterentwicklung in den beteiligten Einrichtungen zu Beginn (t_0) und am Ende (t_2) der Programmlaufzeit die Kindergarten-Skala (KES-RZ), die Kindergarten-Skala-Erweiterung (KES-E) und die Krippen-Skala (KRIPS-RZ) als Untersuchungsinstrumente eingesetzt. Hierbei handelt es sich um theoretisch fundierte sowie national und international empirisch erprobte Skalen, mit denen die globale pädagogische Prozessqualität von Kindergartengarten- (KES-RZ) bzw. Krippengruppen (KRIPS-RZ) differenziert eingeschätzt werden kann. Die Qualitätsmerkmale der KES-RZ und KRIPS-RZ sind dabei in acht übergeordneten Bereichen zusammengefasst: Räume und Ausstattung, Pflege und Routinen, Zuhören und Sprechen, Aktivitäten, Interaktionen, Strukturierung der pädagogischen Arbeit, Eltern und pädagogische Fachkräfte sowie Übergänge (vgl. Tietze et al. 2017; Tietze et al. 2019). Im Mittelpunkt der KES-E steht dagegen die domänenspezifische Bildung und Förderung der Kinder in Kindergartengruppen in den vier Bereichen Lesen, Mathematik, Naturwissenschaft und Umwelt sowie individuelle Förderung (vgl. Tietze et al. 2018). Mit Blick auf die Rahmenbedingungen des Programms wurden darüber hinaus alle Einrichtungsleiter:innen mithilfe eines teilstandardisierten Einrichtungsfragebogens zu Beginn (t_0) und gegen Ende (t_2) der Programmlaufzeit im Online-Format zu verschiedenen strukturellen, organisationalen und konzeptionellen Aspekten der pädagogischen Arbeit in der jeweiligen Kindertageseinrichtung befragt. Es handelt sich

hierbei – neben einrichtungsbezogenen Aspekten – u. a. auch um Aspekte, die auf Trägerebene sowie in Zusammenarbeit mit Akteur:innen im Sozialraum zu bearbeiten sind (Strukturqualität). Flankierend wurden die beteiligten Akteur:innen gegen Ende der Pilotprojekts (t_2) zur Programmakzeptanz auf der Subjekt- und Mikroebene, den wahrgenommenen institutionellen und organisatorischen Veränderungen (Mesoebene) sowie den Einschätzungen zu möglichen Impulsen des Programms auf Landes- und Bundesebene, also Aspekten, die politisch verändert wurden bzw. werden müssen (Makroebene), befragt. Mit den Leiter:innen der Kindertageseinrichtungen, den Weiterbildner:innen und Prozessbegleiter:innen sowie den Programmverantwortlichen der Robert Bosch Stiftung und BBQ wurden gegen Ende des Programms (t_2) teilstandardisierte Interviews zur Ausgangslage, der Motivation, dem Programmverlauf und zur Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Programmakteur:innen geführt. Dabei wurden sie auch um abschließende Einschätzungen zum Programm gebeten und zu Verbesserungspotenzialen befragt. Die Perspektive der Eltern wurde in der Mitte der Programmlaufzeit (t_1) mithilfe eines standardisierten Fragebogens (Elternfragebogen) erfasst. Dabei standen insbesondere Einschätzungen zum Einsatz zugewandelter Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen sowie zur Zufriedenheit mit der pädagogischen Arbeit im jeweiligen Kindergarten im Vordergrund.

Ergänzend zu den aufgeführten Instrumenten wurden für die Auswertung am Ende des Pilotprojekts (t_2) die Protokolle der Weiterbildner:innen und Prozessbegleiter:innen zur Programmdurchführung herangezogen. Die Item-Pools der genannten (teil-)standardisierten Instrumente wurden anhand vergleichbarer Instrumente, einschlägiger Erhebungen sowie theoretisch bewährter Konzepte generiert und die Formatierung an bewährte Konventionen angelehnt, soweit nicht Original-Instrumente eingesetzt werden konnten (z. B. KES-RZ). Der Vergleich der in den unterschiedlichen Erhebungszeiträumen (t_0 , t_1 , t_2) evozierten Daten gibt Aufschluss über Veränderungen in verschiedenen Bereichen während der Programmlaufzeit. Die Abbildung 1 zeigt eine schematische Darstellung des Vorgehens.

Mit Blick auf die Einordnung des Evaluationskonzepts und die spätere Begrenzung der Ergebnisse ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass von Beginn an die Ermittlung von Netto-Wirkungen, d. h. von kausalen Einflüssen der Programminterventionen auf mögliche Veränderungen, als nicht möglich erachtet wurde. Dies ist damit zu begründen, dass bei jeder durchgeführten Maßnahme bzw. sozialen Intervention immer auch Neben- und Folgewirkungen (z. B. persönliche Entwicklungsprozesse, emotionale Befindlichkeiten und Einflüsse von außen) eine bedeutsame Rolle spielen, die außerhalb experimenteller Designs nicht vollständig erfasst und kontrolliert werden können. Des Weiteren muss berücksichtigt werden, dass insbesondere bei den Befragungen der Fachkräfte in den teilnehmenden Einrichtungen aufgrund betrieblicher und krankheitsbedingter Ausfälle, Personalfuktuation etc. die Untersuchungsgruppen zu beiden

Abbildung 1 Evaluationskonzept



Erhebungszeitpunkten t_0 und t_2 nicht identisch sind. Zudem ist im Programmverlauf eine komplette Einrichtung aufgrund mangelnder personeller und zeitlicher Ressourcen zur Prozessbegleitung ausgeschieden. Um signifikante Mittelwertunterschiede im Programmverlauf zu eruieren, hätten in der Enderhebung ausschließlich Personen und Einrichtungen berücksichtigt werden müssen, die bereits an der Eingangserhebung teilgenommen haben, wodurch eine weitere Reduktion der Stichprobe zu erwarten gewesen wäre. Die konstatierten Veränderungen im Programmverlauf sind somit auch aus diesen Gründen nicht linear kausal auf die Programminterventionen zurückzuführen. Vielmehr sind bei der Beurteilung auch hierdurch entstandene Verzerrungen zu berücksichtigen. Dennoch gibt der Vergleich der Ergebnisse zu beiden Erhebungszeitpunkten einen Überblick über die vorhandenen bzw. entwickelten Potenziale, aber auch die Entwicklungsbedarfe auf allen relevanten Ebenen und erlaubt in Kombination mit theoretischen Konzepten, anderen potenziellen Einflussfaktoren und erhobenen Daten, wie z. B. Aspekten der Implementations- und Akzeptanzforschung, durchaus Aussagen im Sinne einer „Wirkungsplausibilisierung“ (Balzer

2012, S. 136). Hierunter sind alle empirischen Designs und theoretische Konzepte zu fassen, die z. B. aufgrund oben genannter Störfaktoren keinen kausalen Wirknachweis erbringen, aber dennoch plausible Anhaltspunkte und Indizien zu Effekten liefern können. Wichtig erscheint an dieser Stelle der Hinweis, dass die dargestellten Befunde zur Wirksamkeit des Programms „Vielfalt willkommen“ einer solchen Plausibilisierung unterliegen und daher immer auch von anderen Außenfaktoren beeinflusst sein können (vgl. auch Ottmann/König 2018). Als weitere Begrenzung ist die geringe Stichprobengröße zu nennen. Wenngleich alle Erhebungen als Vollerhebungen geplant bzw. durchgeführt wurden, umfasste die Untersuchungsgruppe auf Ebene der teilnehmenden Fachkräfte im Anerkennungsverfahren (Teilnehmer:innen-Interviews, Aktivitätenliste) sowie auf Ebene der einzelnen Einrichtungen (KES-RZ, KES-E, KRIPS-RZ, Einrichtungsfragebogen) lediglich 13 Fachkräfte und 13 Einrichtungen. Im Rahmen der Ergebnisinterpretation kann daher nur von Tendenzen gesprochen werden. Zugleich konnten aufgrund dieser geringen Stichprobengröße kaum bzw. nur vorsichtige weitere Differenzierungen vorgenommen oder Zusammenhänge zu anderen Merkmalen ermittelt werden. Aber auch im Rahmen der Fachkräftebefragung (Fachkräftefragebogen) konnten letztlich von den 129 in der Eingangserhebung (t_0) erfassten Fachkräften gegen Ende der Pilotphase (t_2) aus unterschiedlichen Gründen (z. B. Personalwechsel, betriebliche und krankheitsbedingte Gründe) nur noch 65 Fachkräfte befragt werden. Die Auswertung der (teil-)standardisiert erhobenen Daten erfolgte daher überwiegend auf Basis deskriptiver Analysen. Von empirischen Mittelwertvergleichen zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten (z. B. mittels t-Tests) wurde abgesehen, da hieraus aufgrund der kleinen und mitunter wechselnden Stichproben keine statistisch signifikanten Schlüsse gezogen werden konnten.

3 Veränderungen auf Ebene der Struktur-, Orientierungs- und Prozessqualität

Betrachtet man die im Rahmen der Programmevaluation evozierten Ergebnisse hinsichtlich etwaiger Veränderungen auf Ebene der Struktur-, Orientierungs- und Prozessqualität, dann stellt sich zunächst die Frage nach der Ausgangslage. Dabei richtet sich der Blick sowohl auf die am Programm teilnehmenden Kindertageseinrichtungen, in denen die Fachkräfte im Anerkennungsverfahren ihr Praktikum absolviert haben, als auch auf die Fachkräfte der Einrichtungen bzw. deren Haltungen selbst. Beide Aspekte müssen als zentral für die gelingende Arbeitsmarktintegration angesehen werden; gleichzeitig waren sie im Kontext des Programms „Vielfalt willkommen“, unterstützt durch die Prozessbegleitung bzw. entsprechende Fortbildungsmaßnahmen, weiterzuentwickeln.

a. Ausgangslage: Die erhobenen Strukturdaten zeigen, dass sich die am Programm beteiligten Kindertageseinrichtungen teilweise deutlich in ihren strukturellen Rahmenbedingungen voneinander unterscheiden. Angesprochen sind hier z. B. die Größe der jeweiligen Einrichtung, die räumlichen Bedingungen, soziale Merkmale hinsichtlich der betreuten Kinder und Familien, aber auch die Trägerschaft und die zur Verfügung stehenden personellen und materiellen Ressourcen sowie unterstützenden Strukturen. Letztere beziehen sich u. a. auf die Unterstützung durch den jeweiligen Einrichtungsträger, den Einbezug der Fachberatung in die Team- und Organisationsentwicklung der jeweiligen Einrichtung, die Einberufung spezieller Steuerungsgruppen oder die Bereitstellung von Reflexionsräumen und -zeiten, die es den Fachkräften erleichtern, sich gemeinsam mit Fragen interkultureller Öffnung und Sensibilität auseinanderzusetzen. Darüber hinaus sind unterschiedliche personelle und materielle Voraussetzungen zu nennen – explizit geht es hier auch um den zum Teil erheblichen Personalmangel bzw. Personalwechsel in manchen Einrichtungen. Gleichzeitig zeigen sich hinsichtlich der die pädagogische Arbeit leitenden Orientierungen Unterschiede. Dies betrifft zum einen die allgemeine Bedeutung von Themen wie Migration und kulturelle Vielfalt, zum anderen die konkrete, konzeptionelle Verankerung zentraler Aspekte des Programms zu Programmbeginn (t_0) und Ende der Pilotphase (t_2). Hinsichtlich der leitenden Orientierungen rücken darüber hinaus die teilnehmenden Akteur:innen in den Blick. Auch sie unterscheiden sich bezüglich ihrer Erwartungen an das Programm „Vielfalt willkommen“ sowie ihrer individuellen Bildungsbiografien, Berufserfahrungen und beruflichen Stärken mitunter deutlich. Insbesondere die Aussagen der Fachkräfte zu ihren Erfahrungen im Anerkennungsverfahren variieren sehr stark (vgl. Dahlheimer/von Guillaume in diesem Band).

b. Veränderungen auf Ebene der Struktur- und Orientierungsqualität: Richtet man nun den Blick auf die sich im Verlauf von „Vielfalt willkommen“ vollzogenen Veränderungen hinsichtlich strukturell-planerischer, räumlich-materieller konzeptioneller bzw. haltungsbezogener Aspekte der pädagogischen Arbeit, zeigen sich in der Organisation und Strukturierung des pädagogischen Alltags der teilnehmenden Einrichtungen im Programmverlauf moderate Entwicklungen. Hinsichtlich der Organisations- und Teamentwicklung, d. h. der in diesem Kontext zu verwirklichenden Ziele bzw. zu beachtenden Gesichtspunkte, gaben die befragten Fachkräfte zu Beginn des Programms (t_0) ausnahmslos an, dass ihnen eine vertrauensvolle Atmosphäre im Team wichtig sei. Fast allen erschien das Bewusstsein relevant, dass eigene professionelle Einstellungen und Handlungsweisen auch biografisch bedingt sind (98%), dass der Umgang mit Unterschieden reflektiert (99%) und eine sachliche, korrekte und wertschätzende Sprache erarbeitet werden muss, um Unterschiede zwischen Menschen zu benennen (98%). Diese hohen Bedeutungszuschreibungen blieben bis zum Ende des Pro-